



Universidad
Zaragoza

TRABAJO FIN DE GRADO

EL ARBITRAJE LABORAL EN LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Con especial referencia al ASAC y al ASECLA

Alumna

Ester Palaguerri Guerrero

Directora

Helena Santor Salcedo

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo / Universidad de Zaragoza

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

2015

ÍNDICE

1. Metodología	pág. 1
1.1. Presentación general y justificación del trabajo.....	pág. 1
1.2. Objeto del trabajo.....	pág.2
1.3. Metodología empleada.....	pág.3
1.4. Estructura del trabajo	pág.3
2. Introducción	pág. 5
3. El conflicto laboral y sus instrumentos de solución	pág. 10
3.1. Tipología de conflictos	pág. 10
3.1.1 Conflicto individual, conflicto colectivo y conflicto plural.....	pág. 11
3.1.2 Conflictos jurídicos y conflictos de intereses	pág. 11
3.2. Ventajas e inconvenientes de los procedimientos de solución extrajudicial.	pág. 14
3.3. Instrumentos de solución autónoma de conflictos: Conciliación, Mediación y Arbitraje...	pág. 16
3.4. Otros procedimientos de solución de conflictos:	pág. 18
3.4.1 Quejas y reclamaciones	pág. 18
3.4.2 Comisiones Paritarias.	pág. 19
4. El arbitraje laboral en el acuerdo estatal y autonómico aragonés de solución de conflictos	pág. 22
4.1. El procedimiento arbitral	pág. 22
4.2. Sujetos legitimados para instar el arbitraje	pág. 22
4.2.1 Iniciación del procedimiento: El convenio o compromiso arbitral.....	pág. 25
4.2.2El órgano arbitral: su designación	pág. 27
4.2.3Desarrollo del procedimiento arbitral	pág. 30
4.2.4Finalización del procedimiento arbitral: El Laudo Arbitral.....	pág. 30
4.3. Eficacia jurídica del laudo arbitral	pág. 32
4.4. El laudo arbitral y su impugnación	pág. 32
5. Conclusiones	pág. 36

6. Bibliografía pág. 40

1. METODOLOGÍA

1.1. PRESENTACIÓN GENERAL Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

El trabajo realizado analiza la figura del arbitraje laboral como instrumento de solución extrajudicial de conflictos, en los acuerdos estatal y autonómico aragonés de solución de conflictos. Este tema me resulto interesante ya que en mi opinión, la solución extrajudicial de conflictos es un tema novedoso, importante para las Relaciones Laborales, dispuesto a acercar a las partes de manera pacífica y no a confrontarlas y pese a los beneficios que presenta, es un tema poco tratado por la doctrina y poco frecuentado en la práctica que debería ser más conocido y valorado por las Instituciones y agentes sociales.

La relación laboral que se produce entre los agentes sociales suele contar con intereses susceptibles de entrar en conflicto. La solución de estos conflictos, en un pasado muy reciente, ha estado excesivamente judicializada en nuestro país hasta que la necesidad de dar solución a los mismos por medios alternativos se hizo necesaria al contener la misma una serie de ventajas incuestionables.

En efecto, el sistema judicial se encuentra muy congestionado de ahí que las soluciones se dilaten mucho en la consecución de una solución al conflicto generado y, además, en la relación laboral existen conflictos que necesitan una solución rápida que no puede alargarse en el tiempo. La solución judicial responde dando la razón a una de las partes sin encontrar una solución al conflicto que acerque a las dos partes, de esta manera, la relación continuará tensa lo que puede derivar en conflictos futuros.

Algunos conflictos laborales no son susceptibles de ser resueltos por la solución judicial como son, por ejemplo, los conflictos de intereses ya que no siempre lo establecido en Derecho es la solución más adecuada o la correcta debiendo establecerse otro tipo de soluciones.

En muchos casos la solución judicial no permite participar a las Organizaciones sociales que son las que más conocen el fondo del asunto y la controversia generada siendo, en las relaciones laborales una parte esencial.

Este conjunto de consideraciones propiciaron que los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos se constituyeran en una figura apropiada y novedosa, creada con el objetivo de ofrecer

a las partes en conflicto una solución pacífica y equitativa a las controversias producidas en el ámbito de su relación laboral. Para ello se han inaugurado mediante la interacción de las distintas Organizaciones que forman parte de las Relaciones Laborales diversos Servicios autonómicos y uno estatal dedicados al desarrollo y ejecución de estos procedimientos alternativos a la vía judicial¹.

De los tres tipos de instrumentos que existen –conciliación, mediación y arbitraje- he elegido el arbitraje laboral porque pese a que es el procedimiento menos utilizado de los tres debido a su gran parecido con la solución judicial, constituye en mi opinión el procedimiento que reúne los beneficios de los instrumentos de solución autónoma de conflictos -agilidad del procedimiento, participación activa de las partes en el proceso con una solución equitativa para las mismas y la gratuidad del procedimiento- pero además, su finalización se produce con más seguridad jurídica que cualquiera de los otros dos sistemas reforzándolo.

1.2. OBJETO DEL TRABAJO

El presente trabajo tiene por objeto analizar la figura del arbitraje laboral como medio de paz para la solución de las controversias generadas en el ámbito de la negociación colectiva. Para ello analizaremos su concepto, naturaleza jurídica, la estructura de su funcionamiento y su organización, su impulso por parte de los Servicios de mediación y arbitraje con la renovación de los Acuerdos de Solución autónoma de controversias. Asimismo, prestaremos especial atención a su utilización en la práctica y la eficacia del procedimiento arbitral, las ventajas e inconvenientes de este sistema con respecto a los otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos y con respecto a la solución judicial. En último lugar, analizaremos la eficacia del acuerdo arbitral.

¹ Los Servicios de Mediación y Arbitraje se crean con el propósito de dar solución a los conflictos laborales constantemente cambiantes y diversos, dar una regulación más normalizada de la solución judicial de conflictos y mejorar la eficacia de los acuerdos que se creen en su seno. El SIMA y el SAMA son el órgano paritario estatal y autonómico aragonés respectivamente, regidos por sus propias reglas de funcionamiento y creados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas que han suscrito sus respectivos acuerdos (V Acuerdo Nacional sobre Solución Autónoma de Conflictos –en adelante V ASAC- para el caso estatal y IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales –en adelante IV ASECLA- para el autonómico aragonés). Son por su forma jurídica una fundación, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar propias siendo sus recursos de naturaleza pública y sus actividades y servicios de carácter gratuito.

1.3. METODOLOGÍA EMPLEADA

La metodología utilizada es esencialmente jurídica, analizando la situación de esta figura en los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos estatal y aragonés creados por los Servicios de Mediación y Arbitraje, así como la legislación vigente que recoge artículos destinados a la negociación colectiva, conflictos colectivos y sus procedimientos de solución y la doctrina relativa a estos procedimientos.

Así mismo, para hablar del desarrollo y evolución del arbitraje he ido recopilando la información, desde los primeros autores que dieron voz a este tema a aquellos cuya información se encontraba más actualizada, teniendo en cuenta que esta figura ha ido constantemente renovándose y cambiando desde su implantación, con el objetivo de mejorar su contenido y adaptarse a las necesidades cambiantes de los actores sociales y las relaciones laborales entre ellos.

Para ello hemos trabajado con diversas fuentes. En primer lugar, hemos realizado una revisión bibliográfica que incluye manuales técnico-jurídicos, artículos doctrinales, artículos de prensa, legislación aplicable tanto la nacional, como autonómica. En segundo lugar, hemos llevado a cabo un análisis jurisprudencial, incluyéndose jurisprudencia del Tribunal Supremo, del Tribunal Constitucional, de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional.

Se ha acudido a diversos recursos electrónicos para el estudio y análisis de la jurisprudencia como son el buscador “CENDOJ” o “WESTLAW”, al igual que también diversos “Blogs”.

1.4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

El trabajo lo hemos dividido en dos bloques fundamentales.

(i) El primero de ellos versa sobre el conflicto laboral y sus instrumentos de solución. Para poder a hablar de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos y en concreto del arbitraje, tenemos que empezar hablando de los conflictos laborales que pueden generarse en el ordenamiento español, diferenciando estos conflictos según la naturaleza de la controversia y los individuos que participen en la misma.

También es importante hablar de los diversos métodos de solución de conflictos para hacer una comparación objetiva y hablar de las ventajas e inconvenientes de los mismos, tanto entre los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos en relación con los procedimientos judiciales, como los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos entre sí, -conciliación mediación y arbitraje-.

(ii) El segundo apartado está orientado a analizar el arbitraje laboral. Al hablar del arbitraje es necesario conocer cuáles son las principales características de esta figura, sus reglas de funcionamiento, quienes son las partes que va a participar en el mismo (partes sociales y figura del árbitro) y aquellas que van a poder iniciar este procedimiento. Acto seguido se analizará el procedimiento arbitral propiamente dicho. Dentro de este procedimiento, prestaremos una especial atención al compromiso arbitral ya que a partir de éste las partes ponen en común la idea de acudir al arbitraje y acatar la solución propuesta por el tercero imparcial. Se explicará el desarrollo de este procedimiento una vez aceptado el compromiso arbitral de mutuo acuerdo y finalmente el resultado de este proceso que es el laudo arbitral así como sus posibles causas de impugnación. También se analizará la naturaleza jurídica de esta resolución final, el laudo, a efectos de determinar su posible efecto de cosa juzgada.

2. INTRODUCCIÓN

Los conflictos sociales son algo innato a cualquier sociedad. A lo largo de la historia hemos podido observar como las sociedades entraban en conflicto por razones diversas. Así mismo, los conflictos laborales se han ido produciendo en la historia por las diferencias entre los agentes sociales, siendo más notable y representativa en la Revolución Industrial cuando el cambio económico y social acentuó aún más el conflicto de intereses entre obreros y patronos. Era necesario pues encontrar solución a estos conflictos y alcanzar la tan ansiada paz social de forma rápida y eficiente para no tener parada la producción.

En España los procedimientos de solución autónoma de conflictos se introducen debido al gran volumen de expedientes tramitados judicialmente, mediante las diferentes vías de resolución de conflictos a inicios de la década de los 90 y ello a pesar de la existencia de mecanismos y de sistemas extrajudiciales que podían superar la conflictividad sin necesidad de acudir a la vía judicial (véase el procedimiento de conflictos colectivos regulado en el Real Decreto-Ley 17/1979, de 25 de enero, entre otras normas).

La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994² y la potenciación de la negociación colectiva, fueron las impulsoras de los métodos alternativos a la solución judicial de conflictos. En aquella reforma laboral, ciertamente, se introdujeron a este respecto novedades importantes. En primer lugar, y siguiendo a SALA FRANCO, el impulso dado para que los conflictos interpretativos de los convenios se solventaran en las comisiones paritarias (artículo 85.2.e) de la LET); en segundo, la creación de un sistema arbitral obligatorio en materia electoral (artículo 76 de la LET); y, finalmente, la posibilidad reconocida a los agentes sociales de regular en los convenios marco y en los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas procedimientos para la solución de las controversias colectivas o individuales derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (artículo 91 ET)³. Esta última opción ya se había hecho efectiva en el ámbito territorial de

²La última reforma del Estatuto de los Trabajadores ha entrado en vigor con fecha 13 de noviembre de 2015 mediante el Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre, en este se mantiene la estructura de los 92 artículos anteriores, mientras que las disposiciones adicionales se reestructuran algunas eliminándose por completo.

³ Un análisis riguroso de este artículo así como de los aspectos más importantes de la reforma laboral en lo concerniente a la negociación colectiva, puede encontrarse en GONZÁLEZ ORTEGA, S., “*La reforma de la negociación colectiva*”, en ALARCÓN CARACUEL, M., “*La reforma laboral de 1994...*”, pp. 377-382; MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RIOS SALMERÓN, B., “*Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*”, Aranzadi, Pamplona, 1997, pp. 390-393.

diversas Comunidades Autónomas⁴. Primero fue en la Comunidad Vasca, con la firma del PRECO y del PRECO II; seguidamente, en la Catalana, con el Acuerdo Interconfederal del año 90, y en la Comunidad Gallega, donde se firmó el AGA. Con posterioridad, y suscritos por sus agentes sociales respectivos, en la mayoría de las restantes Comunidades Autónomas⁵.

A raíz del impulso y relativo éxito de las iniciativas autonómicas, y establecido el marco legal adecuado, se planteó con mayor intensidad la necesidad de negociar un acuerdo a escala estatal. Nació así el Acuerdo de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito el día 25 de enero de 1996 por la Unión General de Trabajadores (UGT) y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), de una parte, y por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y mediana empresa (CEPYME), de otra, cuyo objeto fue, entre otros, crear y desarrollar un sistema de solución de conflictos colectivos para la totalidad del territorio nacional⁶. Así lo hizo además de lograr la desjudicialización de la solución de conflictos jurídicos, la sustitución de las soluciones judiciales y/o administrativas por privadas o por el desarrollo de una autonomía colectiva⁷ y, por último, con el fin de introducir una ordenación laboral flexible fundamentada en normas convencionales o negociadas y no sólo en la intervención legislativa.

⁴ Por todos, “*Los procedimientos extrajudiciales de solución...*”, op. cit., pp. 36 y ss.

⁵ Para un análisis los acuerdos autonómicos puede consultarse, entre otros, BALLESTER PASTOR, M. A., “*Los pactos autonómicos de solución de conflictos colectivos de trabajo*”, Tribuna Social, nº 26, 1993, págs. 7-25; GONZÁLEZ DEL REY, I., “*Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales*”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 12, 1993, págs. 83-130 y GONZÁLEZ BIEDMA, E., “*Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 65, 1994, págs. 403-466.

⁶ El artículo 2 del V ASAC dispone lo siguiente: “*El presente acuerdo será de aplicación a la totalidad del territorio nacional para los conflictos contemplados en el artículo 4º*”. Sobre el trascendente acuerdo, véase, *in extenso*, PIQUERAS PIQUERAS, C., “*El acuerdo de solución extrajudicial de conflictos: una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*”, Ibídem Ediciones, Madrid, 1998; VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., “*El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: la superación de una asignatura pendiente*”, cit.; MERCADER UGUINA, J. R. y PIÑEYROA DE LA FUENTE, A. J., “*El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: un paso importante en la solución de un problema pendiente. El reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas*”, Relaciones Laborales, nº 9, 1996 y VALDÉS DAL-RÉ, F., “*El ASEC: apuntes sobre su texto y su contexto*”, Relaciones Laborales, nº 6, 1998.

⁷ GALIANA MORENO, J.M., “*Autonomía colectiva y autonomía individual en la regulación de las condiciones de trabajo*”, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68, Madrid, 2007.

Con el paso de los años, el primero de los objetivos de la implantación de este sistema ha sido desjudicializar la solución de conflictos, puesto que como ya hemos dicho, en España existe una historia muy amplia en la utilización de la solución judicial para tratar las controversias que se producen en el ámbito laboral. Esto ha producido una gran saturación de los tribunales españoles, que ha contado con los sistemas autónomos de solución de conflictos como procedimientos complementarios a la solución judicial, para favorecer su descongestión.⁸

Pronto fueron conscientes de la necesidad de dar una nueva visión a los conflictos laborales y como debían ser gestionados, abriéndose de esta manera nuevas vías⁹. Se reforzó el papel de las Comisiones Paritarias de los convenios, atribuyéndoles competencias de interpretación y funciones de conciliación, mediación y arbitraje. Algunos de los grandes convenios configuraron entorno a estas Comisiones Paritarias y las comisiones *ad hoc* procedimientos basados en la conciliación mediación y arbitraje para la solución de sus controversias.

Por último, ante la necesidad de ofrecer soluciones, las CCAA y las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se unieron en la creación de organismos que ofreciesen un conjunto de procedimientos basados así mismo en la conciliación, mediación y arbitraje para dar respuesta a ciertos conflictos mediante la vía de la solución extrajudicial. Para la regulación de estos procedimientos, dichas comunidades y organizaciones crearon sus propios acuerdos.

En este trabajo me centraré en dos de ellos: El acuerdo estatal (ASAC) y el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos de la comunidad autónoma de Aragón (ASECLA).¹⁰

⁸ Como referencia, los datos del SIMA a 31 de octubre de 2015 determinan que se han producido 352 expedientes de mediación, esto supone un 11% más de mediaciones que en el mismo periodo de 2014 teniendo en cuenta que se produjeron 315. La mediación ha sido el procedimiento más elegido por las partes teniendo en cuenta que 2015 ha supuesto el primer año en el que no se ha producido ninguna asistencia al arbitraje. Por su parte el SAMA ha tramitado desde el uno de enero de 2015 hasta el 31 de marzo del mismo año 1859 mediaciones colectivas y 28 mediaciones individuales.

⁹ ALFONSO MELLADO, C.L., “*Algunas consideraciones en torno al arbitraje laboral*” Revista de Treball, Economía i Societat. N.22, España, 2001.

¹⁰ Según STS 4622/1998 de 9 de julio de 1998 De encuadrarse el acuerdo en el ámbito del artículo 83.3 LRET como un acuerdo sobre materias concretas o acuerdo interprofesional del apartado 2 de dicho artículo que ostentaran el mismo tratamiento que los convenios colectivos, como lo configuran las partes suscribientes del mismo tal y como se ha efectuado en la STS 4140/1997 de 11 de junio de 1997 con relación a la sentencia que nos ocupa la legitimación para negociar sólo la tendrían los sindicatos más representativos a nivel estatal conforme a los artículos 6.2a) y 7.1a) de la

El primer acuerdo correspondiente al nuevo ASAC se firmó en 1996 que en aquel momento tuvo la denominación de Acuerdo Nacional Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y que se acordó con una vigencia de 4 años procediéndose a su renovación de forma sistemática desde aquel entonces (1996, 2000, 2005, 2009 y 2012). Estos acuerdos son un refuerzo para la solución de los conflictos en el sistema judicial español puesto que, como ya hemos visto anteriormente, entre otros elementos, da una solución rápida al conflicto planteado. Por su parte en Aragón en 1996 se firmó por primera vez el ASECLA o Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, habiéndose procedido a renovación sistemática durante los años 1999 2008 y 2012.

Estos acuerdos son firmados por las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (CCOO y UGT) más representativas. Si nos referimos a los cuatro primeros acuerdos denominados comúnmente ASEC, estos fueron firmados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 ET¹¹ en relación con el artículo 90.2 y 3 ET, adquiriendo fuerza vinculante y eficacia plenas. Podemos determinar que sus características más claras, teniendo en cuenta las leves modificaciones que ha ido soportando este acuerdo son:¹²

(i) La disposición final del Acuerdo; determina la constitución de un Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) que depende de los medios que faciliten los poderes públicos¹³.

(ii) La amplitud en las materias objeto de conflicto que conoce el Acuerdo Estatal, centrándose en conflictos de índole colectiva (ya sean de empresa o de sector) que excedan la comunidad autónoma puesto que de no ser así, el que conozca ha de ser el Acuerdo de la Comunidad Autónoma correspondiente, así como para los conflictos individuales teniendo en cuenta que el acuerdo nacional excluye estos conflictos individuales. Acuerdos autonómicos como el aragonés sí que los asumen dentro de sus competencias.¹⁴ El éxito de los sistemas de solución extrajudicial es, sin duda, conseguir que se incremente la negociación entre las partes interesadas.

LOLS. En el mismo sentido se han pronunciado las siguientes sentencias; STS 507/1999 de 30 de enero de 1999, STS 4011/1999 de 7 de junio de 1999, STS 3998/1999 de 7 de junio de 1999 y STSJ NA 1252/1999 de 19 de julio de 1999.

¹¹ El Art. 83.3 ET dice textualmente: “*Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.*”.

¹² TASCON LOPEZ, R., “*La solución extrajudicial de conflictos laborales en el Modelo Español: A medio camino entre el desiderátum legal y el ostracismo social.*”, Universidad de León, León 2009, p. 215.

¹³ V ASAC.

¹⁴ TASCON, LOPEZ, R. y MARTIN, VALVERDE, A., “*La solución extrajudicial de conflictos laborales...*, op. cit., pág. 215. “*Los conflictos colectivos de ámbito inferior a la Comunidad Autónoma, conoce el Tribunal Superior de*

- (iii) La forma independiente de los procedimientos de solución de conflictos, siendo solo posible el procedimiento arbitral cuando ambas partes determinan su asistencia de mutuo acuerdo por escrito.
- (iv) Los principios rectores que rigen estos procedimientos como son; gratuidad, celeridad, equidad, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad manteniendo el respeto a la legislación vigente y a los principios constitucionales.
- (v) El antiformalismo y la rapidez que los Acuerdos proponen para los procedimientos de tal forma que el tercero, una vez oídas las partes, puede realizar sus actuaciones de la forma que crea más oportuna.

Teniendo en cuenta este relevante contexto, mi trabajo fin de grado se va a centrar en analizar el arbitraje laboral en los acuerdos estatal y autonómico aragonés de solución de conflictos. Los sujetos que intervienen y los distintos conflictos -tanto individuales, como colectivos- a los que pueden entrar a dar solución, el desarrollo que sigue este procedimiento, el importante papel del convenio arbitral como requisito imprescindible para su iniciación, así como el papel del órgano arbitral incluyendo su constitución, el acuerdo con el que finaliza su intervención, la eficacia del mismo y su posible impugnación, serán objeto de estudio en las siguientes páginas.

3. EL CONFLICTO LABORAL Y SUS INSTRUMENTOS DE SOLUCIÓN

En las relaciones sociales es habitual que se den situaciones de conflicto, de pugna. Uno de los ámbitos en los que el conflicto es más propenso es en las Relaciones Laborales, esto es así porque los intereses de las partes suelen ser a menudo diferentes y en muchas ocasiones opuestos. Cuando hablamos de conflicto laboral nos referimos a la situación de conflicto que surge entre empresarios y trabajadores que mantienen una relación laboral. En años anteriores se aplicaba -y generalmente este sigue siendo el caso- a aquellos trabajadores cuya relación laboral era por cuenta ajena, dejando por tanto a trabajadores autónomos y a funcionarios fuera del alcance de la solución extrajudicial de conflictos, sin embargo existen acuerdos autonómicos que han integrado a estos colectivos en su ámbito de aplicación favoreciendo así el impulso de estos sistemas¹⁵.

3.1. TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS

La doctrina española de forma mayoritaria¹⁶ distingue los conflictos según un doble criterio. En función de su naturaleza (conflictos individuales, colectivos) y según sus pretensiones (conflictos jurídicos o conflictos de intereses). Y lo hace con el propósito de encauzar un método de solución de conflictos laborales apropiado a la naturaleza del conflicto.¹⁷ Hemos de tener en cuenta que la diferenciación entre conflicto colectivo e individual que se da en nuestro ordenamiento sigue criterios cuantitativos y no cualitativos. Esto queda reflejado en los artículos 40.2, 41.2, 47.1 y 51.1 de la LET en los que según los trabajadores que se vean afectados la demanda será calificada como colectiva o individual que derivará en un procedimiento u otro¹⁸.

¹⁵ Así se prevé, por ejemplo, en el art. 3 del Reglamento del Tribunal d'Arbitrajge y Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

¹⁶GIL PÉREZ, M.E., *“La solución autónoma de los conflictos laborales”*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2012, pág. 4 y SALA FRANCO, T., y ALFONSO MELLADO, C.L., *“Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva”*, Tirant Monografías, Valencia, 1996, pp. 46 a 49.

¹⁷LANTARÓN BARQUÍN, D., *“Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales”*, Lex Nova, Valladolid, 2003 pág. 64.

¹⁸GIL PÉREZ, M.E., *La solución autónoma...op. cit.*, pág. 50.

3.1.1. Conflicto individual, conflicto colectivo y conflicto plural.

Se entiende por conflicto individual la controversia que se da en la relación laboral establecida entre un trabajador y su empresario o grupo de empresarios, en relación con el contrato de trabajo que les une.

Por su parte, los conflictos colectivos son aquellos que surgen entre trabajadores y su empresario o grupo de empresarios mientras que los conflictos plurales son la suma de conflictos individuales. La diferencia entre el conflicto colectivo y el conflicto plural estriba en que mientras en el conflicto colectivo no se pueden tomar las necesidades individuales de sus componentes -dado que el interés es colectivo¹⁹ y sólo puede ser satisfecho de manera colectiva-²⁰ en el conflicto plural un grupo de trabajadores pueden entrar en conflicto pero esos intereses son individuales²¹.

No obstante la nitidez en su diferenciación, la experiencia indica que la frontera entre los conflictos individuales y colectivos es bastante difícil de establecer dado que en un momento dado, el conflicto individual puede mutar en colectivo si los principios que en él se defienden se colectivizan, por ejemplo, a través de la actuación del sindicato²².

3.1.2. Conflictos jurídicos y Conflictos de intereses.

La segunda clasificación más frecuente en materia de conflictos es aquella que diferencia entre conflictos de intereses o también denominados económicos y conflictos jurídicos o también llamados de derecho. Los primeros se pueden definir como aquellos en los que se establece la

¹⁹El interés colectivo es el propio de una categoría, grupo o colectividad a un bien apto para satisfacer una necesidad común, sin que se tomen la suma de los intereses individuales de sus componentes sino la pertenencia a esta categoría, grupo o colectividad, a la participación en el convenio colectivo y no a las características propias de los trabajadores. Los elementos característicos del bien común son: la economicidad puesto que se tiende a la satisfacción de una necesidad económica común, la indivisibilidad ya que el interés colectivo sólo puede ser satisfecho colectivamente, la calidad de genérico puesto que cualquier interés indivisible de la colectividad se encuentra dentro del interés colectivo y la naturaleza *ius privata* de su tutela jurídica, en cuanto a que el interés colectivo no es de toda la colectividad sino que se trata de un interés privado, encontrando su tutela en el Derecho Privado.

²⁰STSJ CV 7981/2008 de 11 de noviembre de 2008 determina que según “(...) la previsión del art. 151 LPL, que establece como objeto de los procesos de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores (aunque no se concrete exactamente el número de estos o su relación con el grupo genérico de empresa) y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma (también impugnación de convenios colectivos)...”.

²¹GIL PÉREZ, M.E., La solución autónoma..., op. cit., pp. 51 a 54.

²²GIL PÉREZ, M.E., La solución autónoma..., op. cit., pp. 51 y LANTARÓN BARQUÍN, D., Ordenación de la solución..., op. cit., pág. 67.

necesidad de crear, extinguir o modificar una norma nueva a través de la aparición de ese conflicto. En los conflictos de intereses el conflicto se produce por la ausencia de norma que regule el mismo²³.

Conflictos jurídicos o de derecho son aquellos en los que se discute la aplicación o interpretación de una norma legal, convencional, colectiva o consuetudinaria preexistente. En palabras del TS (STS de 25 de junio de 1992), para que podamos hablar de un conflicto colectivo jurídico se han de cumplir tres requisitos. El primero, que exista un interés colectivo general e indivisible, el segundo, un elemento subjetivo que afecte de manera indiferenciada a un grupo de trabajadores y por último un elemento “finalístico”, que admita los conflictos jurídicos o de interpretación y que excluya los de intereses e innovación²⁴.

El procedimiento arbitral que se encargue de resolver este tipo de conflictos, debe asegurar que el laudo que se genere del mismo no les dejará en peor situación jurídica que una sentencia judicial²⁵. Debido a esto, nos encontramos ante una excesiva judicialización de los conflictos jurídicos. Nadie niega que este tipo de conflictos puedan ser solucionados mediante el arbitraje por decisión propia de las partes al igual que en los conflictos de intereses, pudiendo también ser propuesto por la comisión paritaria del convenio. Aunque tradicionalmente se ha vinculado el conflicto colectivo a los conflictos de intereses y el conflicto individual los conflictos jurídicos, la realidad actual admite todas las combinaciones como hipotéticamente posibles.

Hay que diferenciar la regulación de los conflictos colectivos jurídicos y de los conflictos jurídicos individuales²⁶.

La regulación de los conflictos colectivos jurídicos dependerá de la prevalencia que se otorgue al carácter “jurídico” o “colectivo” del conflicto y a una triple disyuntiva: El alcance de los efectos de su solución –con carácter normativo o no-, el medio o procedimiento de solución y la admisión o no de medidas de conflicto.

Si nos centramos en los medios de solución del conflicto jurídico mediante la intervención de un tercero, las opciones que nos encontramos son, la intervención judicial o el arbitraje. Si en el ordenamiento predomina el aspecto jurídico frente al aspecto colectivo, la solución a estos conflictos queda equiparada con la solución del conflicto individual jurídico aunque con distinto

²³GIL PÉREZ, M.E., *La solución autónoma...*, op. cit., pág. 72.

²⁴ GIL PÉREZ, M.E., *La solución autónoma...*, op. cit., pág. 72.

²⁵SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., *Los procedimientos extrajudiciales de...*, op. cit., pp. 54 a 55.

²⁶LANTARÓN BARQUÍN, D., *Ordenación de la solución...*, op. cit., pp. 78 y 79.

alcance, solución que supondría un último recurso subsidiario a la solución autónoma por las partes en conflicto.

Sin embargo, en nuestro sistema de relaciones laborales se ha judicializado excesivamente el tratamiento de los conflictos colectivos, dotando a la autonomía colectiva de una escasa importancia teniendo en cuenta ciertos matices. Y es que, actualmente, no encontramos la solución judicial como un medio sustitutivo y excluyente de la autonomía colectiva o viceversa sino como un medio complementario de esta, en cuanto a que las partes pueden acudir a la intervención judicial cuando la controversia no ha podido ser zanjada por sí mismas. Por otro lado el carácter colectivo de los conflictos se interpone cada vez más al jurídico creándose sistemas pacíficos y autónomos de solución de conflictos colectivos. Y por último el conocimiento judicial del conflicto jurídico individual que anteriormente estaba monopolizado por la jurisdicción social hasta la tendencia a la descentralización en las relaciones laborales que han permitido crear nuevos métodos más ágiles²⁷.

Por su parte en los conflictos de intereses la doctrina ha formulado un procedimiento ideal de los medios que la componen. Inicialmente se primará la negociación directa entre las partes y las soluciones que los propios interesados adopten. Después se utilizarán los medios que se hayan establecidos de antemano por los interesados como las comisiones paritarias o mixtas y las cláusulas de paz. Como tercer paso será necesaria la negociación entre los sujetos a niveles superiores a las establecidas por las partes en conflicto y por último se acudirá a los medios previstos por el ordenamiento jurídico como son la conciliación, mediación y el arbitraje que surgirá del acuerdo de las partes a su asistencia, sin abandonar la negociación directa entre las mismas.

Los conflictos de intereses también presentan particularidades si nos centramos en su individualidad o colectividad y es que si hablamos de conflictos de intereses individuales, estos suelen ser clasificados como *extra legem* ya que no son susceptibles de ser solucionados por la vía judicial.

²⁷ LANTARON BARQUIN, D., *Ordenación de la solución...*, op. cit., pp. 81 a 83.

3.2. VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL.

La proliferación de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos es una clara realidad en nuestro sistema de Relaciones Laborales. Ello se debe a que presentan una serie de ventajas que la solución judicial proporciona a la conflictividad social. No obstante, también cuentan con puntos débiles que deberán ser objeto de reconsideración y reflexión. Uno de los puntos débiles que podríamos destacar de estos procedimientos es la necesidad de acordar por las partes la asistencia a ellos, por ejemplo en el caso del arbitraje mediante un convenio o compromiso arbitral que sea firmado por las partes, ya que sin este acuerdo tácito previo no es válida su aplicación.

Otro punto que podemos determinar como posible inconveniente es cuando las partes deciden acudir a estos medios de solución a los solos efectos de cumplir el preceptivo trámite impuesto por la ley para derivar en el proceso judicial sin que se usen como una vía independiente de resolución del conflicto. En este sentido no podemos decir que el punto débil resida en el propio procedimiento extrajudicial, sino que el fallo radicaría en el uso que los actores sociales hacen de él. Sobre esta cuestión poco o nada se puede hacer. Ahora bien, recordemos, los procedimientos extrajudiciales están sometidos al principio de la buena fe lo que implica una actitud positiva de las partes y destinada a la consecución de un resultado favorable. No obstante, este inconveniente no resultaría de aplicación al arbitraje laboral dado que las partes han de firmar un compromiso arbitral en el que se comprometen *a priori* a aceptar la solución dada por el árbitro. En este supuesto se cumple con el trámite preprocesal caso de que se decidiera acudir a la jurisdicción pero salvo en los supuestos legalmente previsto, el laudo será de obligado cumplimiento.

Frente a estos inconvenientes, son muchas las ventajas que ofrecen los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos. Podemos citar las siguientes:²⁸

(i) La principal es que la solución extrajudicial de conflictos da respuesta a la necesidad de fomentar la negociación colectiva como medio de solución de conflictos laborales. En vez de apoyarse en soluciones externas, como hace la intervención judicial, son las mismas partes las que solucionan sus controversias sin necesidad de dar cabida a nadie más. Esto se pone de manifiesto en la participación de las organizaciones empresariales y sindicales para decidir quién entra a resolver la

²⁸ GIL PÉREZ, M.E., *La solución autónoma...*, op. cit., pág. 92 a 94 y ALFONSO MELLADO, C.L., *Algunas consideraciones...*, op. cit., pp. 5 a 7 y 19 a 22.

disputa que se ha generado -que además consistirá en un experto que conozca del tema en que versa el conflicto-, teniendo en cuenta que estas organizaciones son las que mejor conocen el entorno en el que operan.

(ii) La intervención judicial se enfoca hacia el pasado sin tener en cuenta la naturaleza cambiante de las relaciones laborales, mientras que los sistemas autónomos de solución de conflictos se establecen con motivo de dar solución a los nuevos conflictos laborales generados por esa naturaleza cambiante que define su relación. Además, estos procedimientos se han dispuesto para compensar las deficiencias de la solución judicial. La intervención judicial resuelve estrictamente conforme a derecho sin que la solución a la que se derive tenga un matiz sindical, social o económico, además se debe evitar la monetización de la conflictividad laboral, que encontramos en la solución judicial, puesto que en muchos casos la compensación económica es un mero paliativo y no supone el fin del conflicto.

(iii) La solución extrajudicial de conflictos intenta encontrar la solución más apta y equilibrada para las partes. Es decir, que se buscará una solución que dé respuestas al conflicto para las dos partes y no sólo para una de ellas, sin que esta solución tenga que ser obligatoriamente la que más se adecue a derecho. No se trata, como ocurre con la solución judicial, que haya un “vencedor” y un “vencido”. De ser así, la relación de ambas partes difícilmente continuará en un futuro. Se trata, por el contrario, de hallar un equilibrio que logre que la relación se recupere y se perpetúe en un futuro. De ahí el carácter positivo y funcional de estos instrumentos.

(iv) La solución judicial no alcanza a todos los conflictos. Hay conflictos que no pueden ser resueltos por la intervención judicial, -como por ejemplo, el acto de acudir a una huelga sólo siendo susceptible de ser resuelto por la vía judicial la legalidad de la misma- para lo que se establecen los procedimientos de solución autónoma de conflictos que permiten llegar a un acuerdo antes de que se utilicen los conflictos.

(v) Por último, uno de los beneficios más importantes de estos procedimientos es la gratuidad de los mismos. Esta circunstancia hace que se produzca una reducción considerable de los costes del conflicto. Si se alcanza una solución, las partes no tendrán que acudir al ámbito judicial con lo que ello supone un considerable ahorro de tiempo y dinero. Otra ventaja adicional es la rapidez de los procedimientos. Si un conflicto laboral se alarga en el tiempo la tensión entre las partes se irá incrementando lo que no favorecerá a ninguna de ellas. La solución judicial tiende a ser lenta y tediosa mientras que, los procedimientos de solución extrajudicial se han establecido para que la solución al conflicto se halle de forma rápida. También podemos establecer como ventaja de los

procesos de solución extrajudicial de conflictos, la flexibilidad de los mismos al no estar demasiado reglamentados.

3.3. INSTRUMENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS: CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

La solución autónoma de conflictos tiene tres sistemas diferenciados²⁹ aunque cabe destacar que en la práctica, en nuestro ordenamiento, es común englobar la conciliación-mediación como si de un solo método de solución de conflictos se tratase. Los tres mecanismos de solución tienen en común la intervención de un tercero imparcial que, con mayor o menor intensidad, será el que dé o proponga una solución al conflicto.

(i) La conciliación supone un acercamiento entre las partes por las que estas, exponen sus diferencias para llegar a una solución que será tomada de mutuo acuerdo por las mismas. Lo que se intenta conseguir mediante la conciliación, es llegar a ese acuerdo sin que un tercero sea el encargado de dar la solución al conflicto sino que la solución final será la que las partes acuerden en ese preciso instante. La función de la parte conciliadora en el proceso es pues, la de acercar a las partes pero no la de proponer soluciones o resolver el conflicto. De ahí que, de forma peyorativa, al tercero imparcial encargado de realizar conciliaciones se le denomine “el convidado de piedra” dada su actitud poco activa para la resolución del conflicto.

(ii) En la mediación las partes buscan llegar a un acuerdo disponiendo de un tercero imparcial que se encargara de proponer soluciones. De las tres formas, es la solución que más se asemeja a la conciliación pero como podemos ver, el mediador sí que propone soluciones y las partes son las encargadas de aceptarlas o no, ya que el sometimiento a las soluciones que el mediador propone no son obligatorias. Este método de solución de conflictos –unido en muchos casos a la conciliación– tiende a aparecer como prevalente en la regulación y su uso es predominante en la práctica³⁰. Lógico si tenemos en cuenta que la propuesta o propuestas del mediador pueden solucionar un conflicto si las partes acatan una de sus proposiciones. De no hacerlo, la vía judicial queda libre para solucionar el conflicto.

²⁹ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2015, pp. 715 a 718.

³⁰ LANTARÓN BARQUÍN, D., *Ordenación de la solución...*, op. cit., Pág. 944.

La presentación de la solicitud de mediación producirá efectos desde su presentación sin que los defectos que esta posea impidan la iniciación del acto de mediación y una vez haya sido promovida, las partes se abstienen de acudir a otro tipo de medida que se dirija a la solución del conflicto ya sea por medios pacíficos o de presión. La solución tomada en los conflictos colectivos tendrá la eficacia del convenio colectivo mientras que los acuerdos alcanzados en conflicto individual tendrán la eficacia de contrato³¹.

(iii) A diferencia de los otros dos procedimientos, el arbitraje es un mecanismo de solución de conflictos enteramente heterónomo y voluntario –salvo alguna excepción³²– teniendo en cuenta que la solución propuesta por el tercero imparcial, es la solución a la que deberán someterse las partes que hayan acordado acudir al arbitraje. El procedimiento arbitral puede ser acordado en el momento en que se da el conflicto o acordarse previamente en acuerdos o convenios colectivos. Con respecto a los otros dos métodos de solución de conflictos, este es un método infrautilizado en la práctica, ya sea por la falta de regulación del mismo, la falta de tradición o las mayores exigencias subjetivas.³³ Así mismo, son más las particularidades que limitan el acceso a este procedimiento ya que este fracasará, si una de las partes no está de acuerdo con la designación del árbitro o incluso con la pasividad de las partes para no acudir al mismo³⁴. De la misma manera que sucede con la mediación una vez las partes han aceptado el compromiso arbitral, no podrán acudir a otros procedimientos para resolver la cuestión o cuestiones que hayan sido sometidas al procedimiento arbitral³⁵.

Como rasgos comunes entre los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, podemos decir que constituyen medios directos de solución de conflictos colectivos de trabajo, en contraposición a los medios indirectos -como pueden ser la huelga o el cierre patronal entre otros- lo cuales no buscan de forma directa la solución del conflicto como tal. Además de esto, los sistemas de solución extrajudicial de conflictos pueden considerarse medios de solución pacíficos

³¹ LANTARÓN BARQUÍN, D., *Ordenación de la solución...*, op. cit., pp. 962 a 973.

³² Como ejemplo de arbitraje obligatorio podemos acudir al instado por el Consejo de Ministros al conflicto de Iberia en caso de paralización de una huelga STS 3208/2004 con intento de paralización del acuerdo adoptado por el Consejo de Ministros en fecha 13 de julio de 2001 STS 7004/2003 y con posteriores impugnaciones del laudo adoptado STS 3497/2014, STS 1815/2014 y STS 1847/2014.

³³ LANTARÓN BARQUÍN, D., *Ordenación de la solución...*, op. cit., Pág. 975.

³⁴ CRUZ VILLALÓN, J., “*El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva*” En: La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva. La Ley. 2012. Pág. 29.

³⁵ LANTARÓN BARQUÍN, D., *Ordenación de la solución...*, op. cit., Pág. 977.

en contra de los medios más agresivos o beligerantes intentando a su vez quitar el formalismo a la solución de conflictos colectivos. No obstante, estos medios de solución que denominamos pacíficos no sustituyen a los medios de presión y entendemos que son medios complementarios puesto que, cuando uno de estos medios fracasa bien puede utilizarse el otro. Además se trata de medios que acuden en caso de la obstaculización en la negociación colectiva.³⁶

Si hablamos de rasgos comunes también podemos hablar de rasgos que diferencian estas formas de solución de conflictos³⁷.

En el caso del arbitraje, el árbitro emite un laudo que las partes en conflicto deben acatar. Por otro lado en los conflictos que se solucionan por la vía de la conciliación las partes son las encargadas de llegar a un acuerdo o solución común no impuesta por un tercero. La mediación si dota a un tercero para que entre a debatir en el conflicto pero al contrario que el árbitro este únicamente da recomendaciones o proposiciones que no han de ser acatadas por las partes de manera obligatoria.

La mediación y conciliación son métodos idóneos para la solución de conflictos colectivos de regulación, es decir, aquellos en los que existe ausencia de normativa sobre el punto en conflicto o en el caso de la existencia de esta se desea modificar o suprimir una parte de la misma. Por otro lado el arbitraje es una mejor forma de solución de conflictos de aplicación del derecho.

3.4. OTROS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: QUEJAS Y RECLAMACIONES Y COMISIONES PARITARIAS.

3.4.1. Quejas y reclamaciones.

Quejas y reclamaciones son procedimientos escasamente utilizados estableciéndose en los convenios o acuerdos como medida para resolver de manera sencilla los conflictos que puedan surgir en el ámbito de la empresa. Dichos conflictos, podrán ser resueltos con procedimientos poco complicados donde prime el acuerdo entre las partes. Como decimos, son instrumentos poco frecuentados por las partes y escasamente valorados en el ámbito jurídico. No obstante lo anterior,

³⁶ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del trabajo...*, op. cit., pp.713 y 714.

³⁷ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del trabajo...*, op. cit., pp.715.

pueden resultar tremendamente prácticos porque pueden canalizar en origen el problema y evitarse instrumentos e instancias posteriores³⁸.

3.4.2. Las comisiones paritarias.

La figura de la comisión paritaria del convenio se encuentra regulada en el artículo 85.3 e) de la LET. Según este precepto, los convenios colectivos han de expresar como contenido mínimo (...) La designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, que entenderá entre otras causas del “(...) sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos”.

Las partes negociadoras del convenio son las que se encargan de formar la comisión paritaria designando –de forma proporcional- a los que serán sus miembros, pudiendo designarlos también la comisión negociadora o en su defecto un tercero apoderado que los designe. La bilateralidad con la que cuenta esta Comisión, hace que a menudo se cuestione su neutralidad³⁹, por lo que se le ha dotado de la capacidad para ser su propio medio de solución de las discrepancias que se formen en su seno. Así mismo la LET en su artículo 91 le asigna la capacidad de discutir sobre los temas de aplicación e interpretación de los convenios colectivos⁴⁰ sin perjuicio de la capacidad que legal y constitucionalmente le sea atribuida a la jurisdicción social como solución de otros conflictos. Por su parte el artículo 83 LET en sus apartados 2 y 3 atribuye la capacidad de que la comisión paritaria acuda a la mediación y arbitraje como solución de los conflictos de aplicación e interpretación que hemos citado anteriormente, así como la eficacia jurídica de los acuerdos tomados mediante estos sistemas de solución de conflictos.

Teniendo en cuenta que los convenios colectivos son muy desiguales a la hora de clasificar el tratamiento o la actuación en la Comisión paritaria al efectuar sus decisiones, se han distinguido

³⁸ GIL PÉREZ, M.E., *La solución autónoma...*, op. cit., pág.103.

³⁹ BALLESTER PASTOR M.A., *“El arbitraje laboral”*. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, p. 87.

⁴⁰ Véase, *in extenso*, CAVAS MARTINEZ, F., *“Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.68 Madrid, 2007, pp. 115 a 136.

varios tipos de regulación en la intervención de la Comisión paritaria dando una gran libertad de competencias a las mismas⁴¹:

- (i) Convenios sobre interpretación o aplicación, sin referencia expresa a los conflictos a tratar.
- (ii) Convenios que permiten una cláusula para intervenir en la solución de conflictos, pero sin concretar el sistema a acudir.
- (iii) Convenios en los que se atribuye a la Comisión paritaria funciones de conciliación, mediación o arbitraje pero no se regulan sus procedimientos.
- (iv) Convenios que detallan las formas de solución pero no los supuestos de aplicación de estas técnicas.
- (v) Convenios minoritarios que introducen un régimen detallado de procedimientos de mediación y arbitraje.

El papel de la comisión paritaria como parte en los sistemas de solución de conflictos queda bien reflejado en los Acuerdos creados por los Órganos diseñados para la solución de los mismos. Así pues tanto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (en adelante V ASAC) como en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante IV ASECLA) se prevé la necesaria intervención previa de la comisión paritaria⁴² cuando concurra alguno de los supuestos del artículo 10 de dichos acuerdos:

⁴¹La Sentencia de la Audiencia Nacional SAN 6141/2009 de 22 de diciembre de 2009 en referencia a la STS 1725/1994 de la Sala IV del TS de 14 de Marzo de 1994 dispone lo siguiente *"Como establece el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores y reitera después el artículo 91 del mismo, la comisión paritaria del convenio asumirá las funciones que le asigne el propio convenio. Todo ello con independencia del propósito que el legislador descubre en dicho artículo 91 de judicializar atribuciones que antes venían conferidas a la Administración"*.

⁴² *"La comisión paritaria actúa como administrador ordinario del convenio que interpreta su contenido; y también, si le viene así asignado, en el ejercicio de funciones de mediación y hasta en el arbitraje para la resolución de los conflictos derivados de la aplicación del convenio. Si se le asignan esas funciones es consecuente sostener que no cabe plantear un conflicto colectivo sin que el debate se haya agurado previamente ante la comisión paritaria del convenio. Porque si se incumpliera el agotamiento de ese trámite obligado, se habrían infringido los artículos 3.b) y 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, 1256 del Código Civil y 37 de la Constitución. Desde otro enfoque, se incumpliría una exigencia preprocesal y se obstaculizaría así el libre ejercicio de la acción. Pues se está ante un requisito de necesaria observancia para la válida sustanciación del proceso"* SAN 6141/2009 de 22 de diciembre de 2009 y STS 1725/1994 de 14 de marzo de 1994 y en referencia a la imposibilidad de acudir a la solución judicial sin haber agotado la vía de la

(i) En conflictos que versen sobre aplicación e interpretación de convenios colectivos, acuerdos y pactos cuando en los mismos se haya designado dicha comisión. En el caso aragonés deberá acreditarse en el momento en que se presente la solicitud en el Registro del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje mediante la aportación de la resolución que emita dicha comisión.

(ii) Cuando surjan divergencias en el periodo de consultas establecido por los empresarios en los supuestos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas, suspensiones contractuales y despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, si esta intervención ha sido pactada en convenio colectivo y cuando las partes soliciten esta intervención.

Si se producen discrepancias que bloqueen la llegada a acuerdos para el establecimiento de las funciones de las comisiones paritarias, será parte del proceso de arbitraje a quien se haya designado en el convenio o en defecto de regulación, la mayoría de ambas representaciones que integren dicha comisión paritaria.

El V ASAC, también recoge un anexo⁴³ en el que, con motivo de mantener la efectividad de los procedimientos de solución de conflictos otorga a los convenios colectivos el deber de garantizar la rapidez y efectividad de las comisiones paritarias en el cumplimiento de sus funciones y las recomendaciones necesarias para ello.

Por último cabe destacar la importancia de las Comisiones Paritarias puesto que suponen el punto final de la negociación del convenio colectivo⁴⁴.

Comisión Paritaria STS 14627/1994 de 2 de junio de 1994, STS 7955/2003 de 11 de diciembre de 2003, SAN 8178/1999 de 4 de marzo de 2014 y STS 1084/1997 de 17 de febrero de 1997.

⁴³V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos. Fundación SIMA. 7 febrero de 2012, pág. 10 (BOE 23 de febrero de 2012) IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Fundación SAMA. 2 de mayo de 2013, pp. 19 y 20 (BOA de 11 de Junio de 2013).

⁴⁴GIL PÉREZ, M.E., *La solución autónoma...*, op. cit., pág.105.

4. EL ARBITRAJE LABORAL EN EL ACUERDO ESTATAL Y AUTONÓMICO ARAGONÉS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

4.1. EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL.

El arbitraje es un procedimiento que se inicia para encontrar solución a conflictos que no pueden alargarse en el tiempo y que necesitan de una solución rápida y eficaz para las partes. Esto nos lleva a la conclusión de que el procedimiento arbitral debe ser adecuado, lo cual determinara el éxito y la aceptabilidad del mismo. El procedimiento arbitral debe desarrollarse según los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia, contradicción, celeridad, agilidad y eficiencia⁴⁵.

Si estudiamos el procedimiento arbitral regulado en los acuerdos de solución de conflictos creados por los servicios de mediación y arbitraje, nos damos cuenta de que se rige según las reglas que se recogen en la Ley de Jurisdicción Social y el Estatuto de los Trabajadores pero adaptándose también a sus reglas propias de funcionamiento.

4.2. SUJETOS LEGITIMADOS PARA INSTAR EL ARBITRAJE.

Según prevé el art. 19 del ASAC, están legitimados para instar el arbitraje laboral las mismas partes que lo están para incoar el procedimiento de mediación. El Acuerdo estatal remite a la legitimación prevista para el procedimiento de mediación.

Así las cosas, la legitimación para instar el arbitraje varía según el conflicto del que estemos hablando puesto que sólo sabiendo las características del mismo, podremos determinar quién está legitimado para acudir al procedimiento arbitral teniendo también en cuenta la distinción que haremos si el conflicto es colectivo o es individual y el acuerdo que le sea de aplicación, distinguiendo entre el acuerdo estatal y el autonómico aragonés.

Mientras que en el acuerdo estatal excluye de su ámbito de aplicación los conflictos individuales (vid. art. 4.3 del ASAC), en el autonómico aragonés se excluyen aquellos que versen sobre seguridad social complementaria y sobre reclamaciones de cantidad pudiendo acordarse “salarios adeudados y liquidaciones en actas de conciliación cuando el reconocimiento y aceptación

⁴⁵V ASAC Preámbulo, art. 9, pp. 5 y 13 y IV ASECLA art. 16, pág. 29.

de la deuda por la empresa, se produzca en el marco extintivo de la relación laboral”⁴⁶. Cuando hablamos de conflictos individuales la idea principal que se puede extraer es que los legitimados para instar el arbitraje en los conflictos individuales, son las partes interesadas en ese conflicto es decir los titulares del contrato de trabajo⁴⁷. Por tanto al ser éstos los implicados de forma directa son los encargados de acudir a esta vía en caso de conflicto individual.

Según los acuerdos interprofesionales autonómicos, la legitimación para instar el arbitraje no se establece siguiendo unas reglas comunes sino que cada acuerdo tiene unos matices específicos en función del conflicto que vaya a ser resuelto⁴⁸.

Si hablamos de conflictos colectivos, la regulación determina que los mismos sujetos que están legitimados para acudir al procedimiento de conciliación-mediación, lo estarán también para acudir al arbitraje, esto puede entenderse si tenemos en cuenta que en muchos procedimientos –no todos- se accede primero a un proceso de conciliación-mediación y luego se procede a acudir al arbitraje. Podemos entender que en esos procesos en los que se acude previamente al procedimiento de conciliación-mediación, se garantizaría la eficacia general de los laudos pero en un principio no parece que sea así, puesto que se prevé que las soluciones gocen de eficacia general o limitada, siendo suficiente el acuerdo de dos partes contrapuestas –órganos de representación de los trabajadores y las asociaciones empresariales- que dependiendo de la representatividad que ostenten producirán una laudo con eficacia general o con eficacia limitada.⁴⁹

Los acuerdos estatal y aragonés de solución de conflictos –a los que se hace referencia en este trabajo- establecen que los legitimados para acudir al procedimiento arbitral según las controversias producidas son⁵⁰:

(i) Cuando el conflicto surge por desacuerdos en la interpretación y aplicación de convenios colectivos, pactos o acuerdos, o normas estatales así como en la negociación de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en convenios colectivos que permitan su inaplicación y que afecte los intereses de un grupo genérico de trabajadores o un colectivo de trabajadores susceptible de determinación individual, estarán legitimados todos los que de acuerdo a

⁴⁶GIL PÉREZ, M.E., La solución autónoma..., op. cit., pág. 151 y 358.

⁴⁷SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., “*Los acuerdos estatal y autonómico sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: Análisis comparativo*”, CES, Madrid, 2001. Pág.76.

⁴⁸GIL PÉREZ, M.E., La solución autónoma..., op. cit., pág.345.

⁴⁹SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., Los acuerdos estatal y autonómico..., op. cit., pág.76.

⁵⁰ V ASAC arts.4 y 13, pp. 11 a 14 y IV ASECLA arts. 4, 14 y 14 pp. 26 a 29.

la legalidad estén capacitados para promover una demanda de convenio colectivo en vía jurisdiccional o convocar una huelga.

(ii) En supuestos de conflictos que den lugar a convocatoria de huelga (salvo que se entienda que al versar el arbitraje en las cuestiones de fondo) sólo las que podían haber planteado conflicto colectivo jurídico, de intereses o derivado del desacuerdo del periodo de consultas quedan a la vez legitimados para acudir a arbitraje.

(iii) En los conflictos que impidan o bloqueen la negociación de un convenio colectivo, han de manifestarse las causas que han llevado a ese bloqueo. En caso de que los que acudan al proceso de arbitraje sean aquellos que tienen capacidad para suscribir el convenio colectivo con eficacia general, -empresarios o asociaciones empresariales y representantes de los trabajadores- no será necesario el transcurso de plazo para su solicitud. Si el bloqueo de la negociación colectiva se produce tras cinco meses de la constitución de la mesa negociadora, podrán solicitar el arbitraje tanto la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, debiendo contar con la mayoría de la representación; mayoría que no será necesaria si así está previsto en convenio colectivo cuando se superen los plazos máximos de negociación establecidos en dicho convenio colectivo. Cuando el bloqueo de la negociación dura un periodo de tres meses desde que se forma la mesa negociadora, salvo que lo que se esté tratando sea la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo de negociación distinto pudiendo solicitar el arbitraje tanto la representación de empresarios como de trabajadores.

(iv) Para las discrepancias surgidas en el periodo de consultas sobre movilidad geográfica y funcional, suspensión del contrato de trabajo y de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por despidos colectivos y en las discrepancias surgidas por el periodo de consultas establecido para la sucesión de empresas que no suponga traslado colectivo o modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la legitimación la ostentan el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes.

(v) Conflictos que impugnen convenios colectivos previamente a la vía judicial los sujetos legitimados serán aquellos que tengan legitimación para impugnar convenios de acuerdo con el art. 165 LJS, teniendo en cuenta que el Ministerio Fiscal siempre será parte en estos procesos.

(vi) Si se trata de impugnación debida a ilegalidad tendrán legitimación “los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la

Administración de las Comunidades Autónomas” si se trata de ilegalidad por razón de sexo estarán también legitimados “Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas”.

(vii) Si el motivo de la impugnación es la lesividad a terceros que ha resultado gravemente lesionado, no se considerarán terceros los trabajadores y empresarios a los que les sea de aplicación el convenio colectivo a impugnar.

(viii) Todos aquellos integrantes que ostenten representación en la comisión o mesa negociadora del convenio.

(ix) Cuando se produzca el conflicto por la sustitución del periodo de consultas acordada por un juez, por el de mediación o arbitraje cuando sea produzca a instancia de la administración concursal o la representación legal de los trabajadores la legitimación la ostentará el juez del concurso o quien se determine a estos efectos.

(x) Si el conflicto viene dado por desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal causada por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que tendrán que constar en los convenios colectivos.

(xi) Así mismo, los artículos 6 y 7 de la LOLS establecen que pueden ser parte del procedimiento de arbitraje las asociaciones empresariales y sindicales que ostenten la condición de más representativas tanto a nivel estatal como autonómico pero también aquellas organizaciones que *“en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas(...)”*. Cuando la decisión de acudir al arbitraje esté inscrita en Convenio Colectivo, las partes firmantes de ese convenio serán las encargadas de solicitar el arbitraje cuando así fuese necesario.

4.2.1. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO: EL CONVENIO O COMPROMISO ARBITRAL.

Cuando el sometimiento al procedimiento arbitral no se encuentre recogido en convenio colectivo, serán los órganos de representación de las empresas y de los trabajadores así como las comisiones paritarias de los Convenios Colectivos, los encargados de mutuo acuerdo de acudir al procedimiento de arbitraje para solventar los conflictos generados ya sean jurídicos como de

intereses, éstas se encargaran de someter el conflicto a la decisión de uno o varios componentes del colegio de árbitros habiéndose procedido a la manifestación expresa de las partes del sometimiento a este proceso mediante el denominado compromiso o convenio arbitral.

El inicio del procedimiento arbitral puede producirse mediante dos vías: La primera es haber acudido previamente a un procedimiento de conciliación-mediación⁵¹ o acudir al sistema de arbitraje sin realizar ningún procedimiento previo entregando en el órgano correspondiente el compromiso arbitral citado por el que las partes acuerdan expresamente acudir a esta solución.

El convenio o compromiso arbitral deberá contener⁵²⁵³:

- (i) Identificación de las partes que se acogen al procedimiento y de las partes que podrían acogerse a él. Notificando el domicilio de las partes afectadas y la fecha y firma de las mismas.
- (ii) Las cuestiones objeto de arbitraje.
- (iii) El compromiso de aceptar la decisión tomada por el árbitro y la renuncia a la celebración de huelgas o cierre patronal, así como el uso de vías administrativas o judiciales por las cuestiones que hayan sido sometidas a arbitraje hasta que quede finalizado el procedimiento arbitral con su resolución.
- (iv) Si la resolución del arbitraje se procederá en derecho o en equidad.
- (v) Fundamentación y plazo para dictar el laudo arbitral.

Esta solicitud será enviada a la Secretaría del SIMA o SAMA y a la autoridad laboral competente para que se tenga constancia de la misma y pueda procederse a la posterior publicación del laudo.

Es importante que en el compromiso arbitral se designen las cuestiones que van ser objeto del procedimiento, dado que no hay sistema que solvete el desacuerdo entre las partes por las discrepancias surgidas en este punto. Esto se debe a que la designación de las cuestiones a arbitrar

⁵¹ En el caso Aragonés, si se ha procedido al intento de resolución del conflicto mediante este procedimiento de conciliación-mediación previo y no se llegado a alcanzar un acuerdo, la decisión de remitir la solución al procedimiento de arbitraje deberá ser notificada a la Secretaría Técnica del SAMA que hará constar en acta este acuerdo de las partes la cual será efectiva para el inicio del procedimiento.

⁵²IV ASECLA, art. 14, pág. 27.

⁵³V ASAC, art. 20 pág. 21.

es uno de los puntos que definen la voluntariedad del arbitraje junto con la de acudir a la misma mediante el compromiso o convenio arbitral.⁵⁴

La resolución del arbitraje de equidad, resulta interesante en los conflictos en los que se cuestionan aspectos organizativos del trabajo como en las cuestiones sobre movilidad y modificación de las condiciones laborales, teniendo en cuenta que si no se encuentra establecida esta opción en el compromiso arbitral, debe entenderse como una aceptación implícita en vez de como un rechazo a su utilización.⁵⁵

4.2.2. EL ÓRGANO ARBITRAL: SU DESIGNACIÓN.

El órgano arbitral es sin duda la parte más representativa y fundamental del arbitraje. Supone ese tercero imparcial, encargado de tomar una decisión adecuada para la correcta conclusión del conflicto. La decisión tomada por el órgano arbitral que pone fin al conflicto se denomina laudo arbitral o fallo y ha de ser acatada por las partes.

La designación del árbitro no es un procedimiento universal que mantenga siempre las mismas pautas de funcionamiento sino que se establece según lo estiman las partes, esta elección es libre y queda determinada por el Sistema de Arbitraje al que se acude. Según los acuerdos, se pueden establecer órganos arbitrales individuales o plurales defendiendo siempre que, cuando se trate de una pluralidad estos tienen que actuar conjuntamente, exigiendo que ese número sea impar⁵⁶.

Las organizaciones encargadas del funcionamiento de estos sistemas de solución de conflictos-SIMA y SAMA en nuestro caso- establecerán una lista con los árbitros que hayan sido elegidos mediante consenso entre las partes firmantes de los Acuerdos negociados por estas organizaciones y que facilitará a los demandantes de sus servicios⁵⁷. Así mismo también podrá incluirse el Órgano específico de arbitraje que se haya establecido en los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales firmados por las partes en conflicto.

En ambos acuerdos, tanto en el del SIMA como en el del SAMA los árbitros comienzan su actuación inmediatamente después de haber sido designados y, como es propio del procedimiento

⁵⁴SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., Los acuerdos estatal y autonómico..., op. cit., pág.77.

⁵⁵SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., Los acuerdos estatal y autonómico..., op. cit., pp.78 y79.

⁵⁶SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., Los acuerdos estatal y autonómico..., op. cit., pág. 79.

⁵⁷V ASAC art. 3, pág. 10 y IV ASECLA art. 9, pág.17.

arbitral, estos pueden requerir las pruebas y comparecencias que sean necesarias, incluyendo la ayuda de expertos si así fuera necesario. En el caso del SIMA estos expertos son elegidos por el árbitro de una lista y son los propios expertos los que acuerdan ser incluidos en la misma, de una lista que englobe las distintas especialidades más frecuentemente requeridas, mientras que en el SAMA las partes pueden, de mutuo acuerdo, designar otros profesionales que sean ajenos al Colegio Arbitral debiendo abonar los gastos que se generen por la actuación de los mismos⁵⁸.

El Servicio de Mediación y Arbitraje de Aragón establece en el IV ASECLA una separación entre el arbitraje voluntario y el obligatorio, entendiendo el arbitraje obligatorio como aquel que está previamente establecido en convenio colectivo, siendo uno de los acuerdos que sólo permite la designación del árbitro por acuerdo entre las partes o mediante el órgano gestor:

(i) En el caso del *arbitraje voluntario*, el Órgano Arbitral deberá estar formado por número impar y con un máximo de tres miembros que tendrán que formar parte del Colegio Arbitral que entiendan de la materia en conflicto y que hayan sido elegidos por las partes. En caso de no llegar a un acuerdo unánime en la designación del árbitro o árbitros, las partes comparecerán ante la Secretaria Técnica del Organismo y procederán al sistema de descarte de forma alternativa entre los expertos y expertas del Colegio Arbitral en la materia sometida a arbitraje, hasta que solo quede una nominación que será en la que recaiga la responsabilidad arbitral.

Las partes están legitimadas para designar a otros árbitros que no formen parte del Colegio Arbitral pero, así mismo, están obligados a correr con los gastos que suponga el ejercicio de su actividad. Si el arbitraje se ha establecido por solicitud de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, el Órgano Arbitral será de composición unipersonal elegido de forma unánime por las partes y en caso de no llegar a un acuerdo se procederá al supuesto de descarte establecido anteriormente.

(ii) En caso del *arbitraje obligatorio* la designación se realiza de mutuo acuerdo entre las partes por unanimidad eligiendo el árbitro de entre los expertos del Colegio Arbitral en la materia del conflicto, siendo su composición unipersonal. En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, se procederá al sistema de descarte o a través de un sistema de sorteo que garantice la alternancia en la intervención de las partes.

Al inicio de este apartado se ha hecho referencia a la imparcialidad del árbitro pero, aunque es un requisito en el que se viene insistiendo, los acuerdos no recogen la necesidad de la imparcialidad del

⁵⁸V ASAC art. 21, pág. 19 y IV ASECLA art. 16, pág. 31 y 32.

mismo salvo algunas matizaciones en cuanto a la incompatibilidad del ejercicio de su actividad como tercero.⁵⁹

El SIMA por su parte determina que la designación del árbitro o árbitros será libre por las partes que han acudido a arbitraje pero, en caso de desacuerdo en el nombramiento del mismo la elección del árbitro surgirá de una lista de cinco árbitros elegidos por las partes en las que cada parte descarte de forma alternativa los nombres que estimen convenientes hasta que quede solo uno. La parte que empieza a descartar es elegida así mismo de forma aleatoria para salvaguardar en todo momento la imparcialidad del procedimiento de arbitraje. En caso de que la Comisión Paritaria del Convenio sea la elegida para actuar como órgano específico de mediación y arbitraje, su composición no podrá ser superior a la de tres miembros. Cuando se inicie el arbitraje con el propósito de renovar un convenio habiendo superado el plazo máximo prefijado en el artículo 85.3f) LRET la designación del árbitro se producirá según los términos pactados.

Aunque generalmente se establece que la elección de los árbitros ha de establecerse a la hora de firmar el compromiso arbitral, si no se puede llegar un acuerdo en la designación del árbitro por las partes, se delega esta designación al Servicio estableciéndose un procedimiento subsidiario que consta de las siguientes fases: El descarte de una lista presentada en un determinado plazo, la petición a cada parte de la elección de tres candidatos y la designación de los nombres coincidentes entre ellos o el sorteo⁶⁰. Si transcurren quince días sin que el árbitro haya sido designado, se procederá al archivo de las actuaciones⁶¹.

Por último cabe aclarar que el árbitro u órgano arbitral no puede convertirse en un total regulador de las cuestiones a arbitrar, las partes son las que tendrán que asumir el papel protagonista y efectuar la identificación de los puntos a tratar previamente en el compromiso arbitral.⁶²

⁵⁹ A este efecto, el acuerdo autonómico aragonés determina que el Órgano Arbitral sólo puede negarse a su intervención por imposibilidad material o concurrencia de causa que justifique esa negación por verse afectada su imparcialidad –por razón de su profesión o cargo hubiese conocido la medida previamente, poniéndolo en conocimiento del órgano gestor lo más rápidamente posible- deteniéndose el plazo de arbitraje e iniciándose otro, como queda determinado en el artículo 16 del IV ASECLA.

⁶⁰ LANTARÓN BARQUÍN, D., Ordenación de la solución..., op. cit., pág. 979.

⁶¹ SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., Los acuerdos estatal y autonómico..., op. cit., pág. 81.

⁶² CRUZ VILLALÓN, J., El nuevo papel de la mediación y el arbitraje..., op. cit., pág. 27.

4.2.3. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL.

Un rasgo característico del sistema de arbitraje, es la flexibilidad que los acuerdos le otorgan al desarrollo del procedimiento desde que se designa el órgano arbitral hasta que se emite el laudo final. Al dejar la parte del desarrollo del procedimiento sin concretar, se permite al árbitro o árbitros que realice las actuaciones que considere convenientes, teniendo en cuenta que el derecho de audiencia ha de ser concedido a las partes ya que estas han de ser oídas.

En las reuniones que se celebren en el desarrollo del proceso arbitral, se habrá de levantar acta de los trámites que aquí se sucedan, con el fin de que todo quede documentado para hacer uso de estas actas ante posibles revisiones relacionado con las pruebas periciales y asesoramientos no así, con las deliberaciones del órgano arbitral que quedara reflejada en el laudo posterior que ponga fin al conflicto.

El tiempo de desarrollo del procedimiento arbitral no está prefijado en los acuerdos, sin embargo el plazo para emitir el laudo arbitral sí que se contempla ya que en el compromiso arbitral suscrito por las partes al inicio del arbitraje, -para seguir con el principio de agilidad- este plazo no puede superar un número de días establecido en los acuerdos⁶³.

(i) En el caso del SIMA el plazo no puede ser superior a diez días hábiles desde la designación del árbitro o si existen mayores dificultades para conseguir el acuerdo se podrá ampliar a cuarenta días hábiles mediante resolución motivada del árbitro.

(ii) En el caso del SAMA se establece un plazo máximo de quince días que puede ser ampliado por las partes si así lo acuerdan o por el Órgano Arbitral hasta un plazo máximo de treinta días mediante resolución motivada. Además, en caso de que se solicite documentación a las partes, el plazo se verá suspendido hasta que el árbitro tenga esa documentación en su haber.

4.2.4. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL.

La finalización del procedimiento arbitral se produce con la emisión laudo arbitral pero, también puede finalizarse anticipadamente por desistimiento conjunto o el acuerdo de las partes que hayan asistido al procedimiento arbitral, sin que haya posibilidad de que desestime el acuerdo una

⁶³V ASAC art. 3, pág. 10 y IV ASECLA art. 9, pág. 17.

de las partes, ya que al haberse suscrito por ambas partes, no cabe la posibilidad de dejarlo sin efecto de forma unilateral.⁶⁴⁶⁵

El laudo arbitral debe ser motivado y finalizar en caso de ser establecido por un órgano arbitral pluripersonal con mayoría, si no es posible finalizar el acuerdo de forma unánime. Una vez dictado, deberá ser notificado a las partes y a la Secretaría de los Órganos de Mediación y Arbitraje y posteriormente se procederá al depósito y registro en la secretaría de dichos Órganos para la publicación del mismo⁶⁶.

Al ser el laudo un acuerdo generado por un tercero, las partes pueden tener dudas con alguno de los preceptos que se hayan incluido en él, por lo que es normal que se establezca un periodo de consultas que pueda solventar las cuestiones que a las partes les sucedan. Ejemplo de esto lo encontramos en el acuerdo autonómico aragonés que establece que una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes podrá solicitar al Órgano Arbitral en los siete días posteriores, la aclaración de alguno de sus puntos⁶⁷.

Si las partes solicitan la aclaración del laudo, el trámite arbitral finalizará con esa aclaración sin perjuicio de la impugnación que posteriormente puedan establecer las partes. Si el trámite finaliza sin necesidad de aclaración se procederá directamente al depósito, registro y publicación del mismo. En el caso de conflictos colectivos se enviara copia del laudo a la Administración correspondiente a efectos de registro y publicación.

Sin embargo, cuando se trata de un conflicto individual, surgen más problemas en cuanto al órgano al que se debe acudir puesto que nada se establece de forma concreta, siendo válida simplemente la creación de un registro o la regulación conveniente en los acuerdos. Por tanto hemos de entender que el depósito, registro y publicación ha de producirse mediante la remisión de copia certificada a la Administración Pública que corresponda teniendo en cuenta que las entidades que gestionan los conflictos extrajudiciales tienen carácter público al utilizar el personal las instalaciones y tener asignadas las infraestructuras que la administración autonómica les otorga para el ejercicio de derecho.⁶⁸

⁶⁴SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., Los acuerdos estatal y autonómico..., op. cit., pág. 84.

⁶⁵LANTARÓN BARQUÍN, D., Ordenación de la solución..., op. cit., pág. 979.

⁶⁶SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., Los acuerdos estatal y autonómico..., op. cit., pág. 85.

⁶⁷ Art. 16. 7 IV ASECLA.

⁶⁸GIL PÉREZ, M.E., La solución autónoma..., op. cit., pág.358 y 359.

4.3. EFICACIA JURÍDICA DEL LAUDO ARBITRAL.

La eficacia jurídica del laudo es la misma que la que adquiriría un convenio firmado por los representantes que hayan suscrito el compromiso arbitral. Esto viene reforzado en los artículos 91 y 85 LRET, pudiendo llevarse a efecto por los trámites de ejecución de sentencias ya que al resultar firmes son equiparables a éstas –art. 68 de la LJS-. La equiparación de las sentencias firmes con los laudos arbitrales concede a estos últimos la capacidad de ser revisados por los motivos que se establecen en el artículo 510 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Cuando nos encontramos ante un arbitraje iniciado por un proceso de conflicto de intereses en convenio colectivo, el laudo tendrá la misma eficacia que el acuerdo al que las partes hubieran llegado sin la intervención del sistema de arbitraje. Y como hemos comentado con anterioridad tendrá la eficacia normativa de los convenios tanto estatutarios como extraestatutarios⁶⁹

Por su parte y siempre que se den los requisitos de legitimación, el arbitraje iniciado por controversias en el periodo de consultas descrito en los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 LET tendrán la misma eficacia que lo que se hubiese pactado en dicho periodo de haber habido acuerdo sin llegar al procedimiento arbitral.

La necesidad de diferenciar entre conflictos colectivos e individuales también queda reflejada en el tema de la eficacia jurídica del laudo, teniendo en cuenta que si bien aquellos acuerdos que no contemplan la posibilidad de acudir a estos procedimientos de solución cuando se trate de conflictos individuales, no reflejan como es evidente, la eficacia que estos laudos tendrían puesto que no entran a regularlos sin embargo, en los acuerdos que si entran a solucionar tanto conflictos colectivos como individuales tampoco se hace referencia a la eficacia del laudo originado en estos últimos sino que sólo determinan la eficacia de los laudos que versen sobre conflictos colectivos.

4.4. EL LAUDO ARBITRAL Y SU IMPUGNACIÓN.

El laudo arbitral surge como la consecuencia final del proceso de solución del conflicto, es la decisión que obliga de manera inequívoca a seguir lo estipulado en el convenio acordado por el árbitro, como solución a la controversia y por consiguiente obliga a mantener el deber de paz al que

⁶⁹ BALLESTER PASTOR, M.A. El Arbitraje..., op. cit., pág. 295.

se comprometieron las partes por acudir al sistema de arbitraje para solucionar el conflicto. El carácter vinculante del laudo se recoge claramente en el desarrollo del procedimiento arbitral ⁷⁰, teniendo que ser el laudo arbitral adecuado y consecuente al conflicto al que está dando solución teniendo en cuenta que, un laudo arbitral bien construido, puede dar solución a conflictos o problemas similares que surjan en el futuro.

La resolución arbitral debe contener:⁷¹

- (i) Identificación de las partes y el organismo arbitral que haya sido designado.
- (ii) Descripción de los hechos trascendentes para la resolución del conflicto y la identificación del objeto y el contenido del compromiso arbitral.
- (iii) Fundamentación jurídica.
- (iv) Decisión arbitral que solo podrá versar sobre los puntos que hayan sido incluidos en el compromiso arbitral.
- (v) Fecha y firma.

Por último cabe decir que la resolución del laudo será inmediatamente ejecutiva.

A la hora de hablar sobre la impugnación de los laudos arbitrales laborales, podemos observar que la regulación sobre el tema es, cuanto menos, escasa, por esto es complicado establecer la modalidad procesal adecuada para la impugnación de los mismos teniendo que acudir a la interpretación doctrinal y jurisprudencial para encontrar respuesta a esta cuestión.

Si tenemos en cuenta el arbitraje en conflictos colectivos jurídicos, podemos tener en cuenta que el árbitro estará resolviendo un conflicto en derecho que no intenta regular condiciones de trabajo sino la interpretación de un convenio⁷² y por tanto solo se podrían tomar como causas de impugnación defectos procedimentales o formales y como causas de fondo la vulneración de normas de derecho necesario, por esto habría que decantarse por el cauce legal dispuesto para el control de legalidad de la interpretación eligiendo la modalidad de conflicto colectivo teniendo en

⁷⁰ GIL PÉREZ, M.E., La solución autónoma..., op. cit., pág. 360.

⁷¹ Art. 16.5 IV ASECLA.

⁷² LANTARÓN BARQUÍN, D., Ordenación de la solución..., op. cit., pág. 747.

cuenta lo dispuesto en los artículos 65.4 y 163.1 de la LJS. Al tratarse de un caso de arbitraje voluntario, los motivos de la impugnación habrían de estar limitados y tasados⁷³

En cuanto a la impugnación de laudos arbitrales concernientes a conflicto de intereses, el árbitro entra a resolver un conflicto de equidad -lo que no implica que este arbitraje haya quedado fuera del ordenamiento jurídico- por lo que no puede ampararse en infracciones de naturaleza legal a menos que *rebasen preceptos de acusado carácter de orden público*⁷⁴ para impugnar el laudo. Estamos pues ante un caso, en el que lo que entra en juego es la voluntad de las partes y por consiguiente, dar a conocer cual fue esa voluntad desde el inicio del procedimiento arbitral y si el laudo arbitral ha tenido o no en cuenta la misma.

La Ley de Arbitraje Privado (LAP) excluye explícitamente el arbitraje laboral de su ámbito de aplicación, sin embargo puede formar parte del Derecho Común del arbitraje como mero esclarecedor en caso de dudas o lagunas producidas por la falta de legislación sobre el arbitraje laboral. Por tanto, la LAP entrara a regular causas del impugnación del arbitraje laboral aquellas que no estén ya tipificadas por la misma normativa laboral⁷⁵.

Si equiparamos la eficacia de los laudos arbitrales a la de los convenios colectivos como se establece en el artículo 91.2 de la LET, los motivos de impugnación serán los mismos que para estos -ilegalidad y lesividad grave de los intereses de terceros- cabra recurso por aquellos motivos establecidos como se establece en el artículo 91.4 LRET “(...) *laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión*”.

Por tanto podemos declarar como impugnable el laudo fraudulento o el que no haya contenido en su elaboración los mínimos requisitos procedimentales que garanticen los derechos de las partes -por falta de imparcialidad del árbitro, de igualdad o de contradicción entre las partes, falta de

⁷³ PRADOS DE LOS REYES, F.J. y ALAMEDA CASTILLO M.T., “La impugnación Judicial de los laudos arbitrales laborales” Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Granada, 2003 pág.348.

⁷⁴ BALLESTER PASTOR, M.A. El Arbitraje..., op. cit., pp. 293 y 294.

⁷⁵ PRADOS DE LOS REYES, F.J. y ALAMEDA CASTILLO M.T., La impugnación Judicial..., op. cit., pág. 351.

motivación suficiente, de indefensión⁷⁶ o de presencia de dolo, coacción o abuso de derecho- el que se haya extralimitado tanto en el ámbito temporal suponiendo por tanto, un laudo fuera de plazo, tanto el laudo extralimitado en materia, es decir, el que no sea referido a la cuestión objeto de arbitraje o al convenio colectivo que debiera interpretarse—sin atender a lo pactado por las propias partes-⁷⁷.

Esto último determina que la alusión a cuestiones externas al convenio, sólo pueden ser utilizadas como ayuda a su interpretación pero no deben determinar el contenido entero del laudo y que cuando se ha de concretar si el árbitro tuvo o no en cuenta el convenio para su interpretación, se legitime a la jurisdicción para entrar en el fondo del asunto.

Los convenios colectivos suponen más que un contrato siendo un código con él se crean las pautas para gobernar situaciones futuras lo que explica que si se produce una sumisión arbitral en el convenio, no sea lícito solicitar la intervención de los tribunales. Esta sumisión ha de ser expresa y su ámbito será amplio, entendiéndose que el árbitro tendrá competencia para arbitrar.⁷⁸ También pueden ser impugnados los laudos derivados de la falta de acuerdo en periodos de consultas, equiparando sus vías de impugnación a las de los convenios colectivos por ilegalidad y lesividad, vicios formales y procedimentales. Lo que aquí es impugnable es la decisión empresarial o la autorización administrativa y no así el acuerdo previo de acudir al arbitraje.

Hay que tener en cuenta que la impugnación del laudo arbitral no anula el procedimiento entero sino que retrotrae las acciones que se han producido hasta que se produjo la infracción, teniendo que reanudarse el procedimiento arbitral desde ese momento.⁷⁹

⁷⁶“(…) indefensión en un trámite extrajudicial, pero para que se aprecie deben concurrir dos requisitos: a) que se haya privado a quien la alega de alguna defensa procesal o extraprocesal; y b) que esa imposibilidad de defensa haya repercutido en la resolución”. STS 4277/2012 de 2 de noviembre de 2012.

⁷⁷SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., Los procedimientos extrajudiciales..., op. cit., pág. 44.

⁷⁸ BALLESTER PASTOR, M.A. El Arbitraje..., op. cit., pp. 123 a 126.

⁷⁹ SAN 4277/2012 de 2 de noviembre de 2012.

5. CONCLUSIONES

(i) El arbitraje como mecanismo de solución de conflictos puede funcionar de forma eficaz y segura, pero para ello es necesario que la solución extrajudicial de conflictos cuente con un marco legal general y en concreto, con regulación específica como ya cuentan otros procedimientos arbitrales.⁸⁰ En otros ámbitos, como el civil o el mercantil, el arbitraje es de sobra conocido y utilizado y su regulación está normalizada, pero cuando se trata de extrapolarlo al terreno laboral, la figura del arbitraje se ha sustituido por la de los jueces laborales y por consiguiente, por la solución judicial de los conflictos. Es por eso que la reglamentación del arbitraje laboral y en general de la solución autónoma de conflictos, queda regulada en una gran extensión de leyes -como son la Ley Orgánica de libertad Sindical, el Estatuto de los trabajadores y la Ley de Jurisdicción Social-. Por otro lado también quedan regulados por los Acuerdos firmados por las Organizaciones empresariales y de trabajadores más representativas en los servicios creados para la solución de autónoma de conflictos.

(ii) Uno de los motivos que encontramos para justificar el rechazo al arbitraje laboral es que se trata de un procedimiento heterónomo de solución de conflictos muy parecido a la solución que se establece por el juez. Es decir, que se necesita obligadamente la participación de un tercero que se encargará de tomar la decisión final que pondrá fin al conflicto y que debe acatarse guste o no a las partes -ya sea a ambas partes o a una de ellas-. Pero un rasgo que diferencia estos dos tipos de solución de conflictos -judicial y extrajudicial- puede aportar una ventaja al arbitraje y es que, en la solución judicial de conflictos, la solución a la controversia se toma de tal forma que una de las partes gana y la otra, por decirlo de alguna manera, pierde mientras que en el arbitraje, la solución a la controversia se toma de tal manera que las partes puedan acercar su postura y por consiguiente ambas queden satisfechas con la solución tomada.

Aun con todo, teniendo en cuenta que el arbitraje laboral se creó para favorecer la descongestión de los tribunales y desjudicializar el procedimiento de solución de conflictos, aún sigue siendo habitual que las partes opten principalmente por el sistema judicial como si éste estuviera socialmente más aceptado que el procedimiento arbitral, lo que hace que saquemos una serie de conclusiones.

(iii) El juez, al gozar el procedimiento judicial de más popularidad y más años de tradición, es una figura más conocida y por tanto goza de más confianza entre las partes. La figura del árbitro no

⁸⁰ La Ley 60/2003 de 23 de diciembre de arbitraje, determina en su artículo 1 que “*quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley, los arbitrajes laborales*”.

cuenta con esta normalización en la historia de la regulación y conflictos laborales en España. Por lo tanto, y aunque los árbitros son figuras competentes que, como ya hemos advertido, cuentan con preparación específica –siendo expertos en las materias del conflicto además de tener más tiempo para el análisis de la controversia- carecen de la confianza necesaria de las partes para la solución del mismo. A ello se añade, como hemos advertido, la sospecha de las partes de una falta de equidad al tomar esas soluciones.

Contrariamente a lo que se piensa, los jueces no pueden equilibrar su decisión cuando se está tratando un conflicto laboral. Su decisión no resulta equitativa puesto que se limita a la mera aplicación de la norma, sin tener en cuenta otro tipo de consideraciones que, en el ámbito social, sí son relevantes. Aunque se intenta buscar un final justo, una de las partes termina “vencida” ante la otra, teniendo también en cuenta que no siempre la solución más razonable no es la más ajustada a Derecho.

(iv) Aún con su escasa utilización en la práctica⁸¹ y el lento avance del desarrollo del mismo, el arbitraje laboral es un método de solución de conflictos que cuenta con diversas ventajas que pueden ayudar al fomento de su utilización. Ventajas que pasamos a analizar.

El arbitraje laboral tiene permitida la intervención en litigios que no pueden ser resueltos por la solución judicial como son los conflictos de intereses, en muchas ocasiones las representaciones sindicales de escasa fuerza sindical aceptan acuerdos que toman como verdaderas derrotas pero que aceptan con el objetivo posterior de obtener otros mejores ante su debilidad negocial. Esto solo supone que la conflictividad se mantenga latente y que una vez se traslade a otros centros de trabajo en los que se cuente con mayor presencia sindical se intenten reabrir de nuevo las negociaciones.⁸² Lo anterior determina que en cuanto a los conflictos de intereses, las partes han de resolver las controversias mediante la negociación por lo que la solución a la controversia no puede ser valorada por un juez. Estos conflictos han sido asumidos competencialmente por los Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos como, por ejemplo, la convocatoria a la huelga o a un cierre patronal. Cuando las partes se encuentran ante uno de estos métodos de presión, no pueden acudir a un juez para que intente que las partes entren a negociar antes de proceder a esa convocatoria, lo

⁸¹A este respecto, el SIMA tramitó 387 procedimientos de los cuales 383 fueron resueltos mediante la vía de la mediación y 4 se resolvieron por el procedimiento del arbitraje. Por su parte en Aragón el SAMA tramitó 5561 mediaciones individuales y 110 colectivas.

⁸²SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO C.L., “Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva”, Tirant Monografías, Valencia, 1996 pp. 22 y 23.

que pueden los jueces es determinar si la huelga o el cierre patronal se va a ejercitar conforme a la legalidad. Es decir, su intervención se produciría siempre *a posteriori*. El procedimiento arbitral puede regular el conflicto antes de que se acuda a esos medios de presión.

Otro conflicto que no puede ser resuelto por la acción judicial es el producido por el boqueo de la negociación de acuerdos o convenios colectivos estableciéndose el arbitraje como método idóneo de solución de estas controversias.

En último lugar podemos encontrar que la vía judicial responde en muchas ocasiones a conflictos puntuales y que dan respuesta a conflictos pasados mientras que la actitud pacificadora del arbitraje da respuesta a conflictos en los que las partes sociales se enfrentan en un caso concreto pudiendo, la solución al conflicto, ser la respuesta a conflictos futuros.

Así mismo, el arbitraje laboral como método de solución extrajudicial de conflictos y, por tanto, como parte del proceso de negociación colectiva, supone una mejora de los mecanismos de participación de las empresas y de los trabajadores en tanto que permite a las organizaciones empresariales y a las organizaciones sindicales en conjunto, acudir a la negociación de la solución de sus controversias. El proceso judicial no garantiza que estas partes puedan participar en el proceso, teniendo en cuenta que son las partes que más conocen la realidad de las controversias⁸³. La participación por tanto de estas Organizaciones, y por consiguiente el procedimiento arbitral supone un refuerzo del derecho a la negociación colectiva.

Otro punto a favor del arbitraje que podemos destacar es el económico. Los propios Acuerdos de Mediación y Arbitraje determinan que las actividades realizadas por los Servicios de Mediación y Arbitraje serán gratuitos por lo tanto permite, en comparación con el proceso judicial ahorrar en costes.

(v) El arbitraje laboral ha sido objeto clave en las últimas reformas laborales junto con los otros procedimientos de solución de conflictos, además de los servicios de mediación y arbitraje. Las instituciones públicas están continuamente favoreciendo el impulso de estos procedimientos adaptándolos a las necesidades cambiantes de los actores sociales y del entorno laboral. Por consiguiente, el arbitraje laboral es un método más específico que la solución judicial que puede dar soluciones más adaptadas a los tiempos y situaciones que encontramos en la actualidad.

(vi) El proceso del arbitraje laboral es mucho más rápido que el proceso judicial que, como ya sabemos, se encuentra muy congestionado y por consiguiente muy ralentizado. Es un proceso al que

⁸³ALFONSO MELLADO, C.L., Algunas consideraciones..., op. cit., pág. 8.

se puede acudir sin haber intentado anteriormente otros procedimientos y, en conjunto, la duración del arbitraje no suele superar los veinticinco días. Así mismo la posibilidad de que las partes acuerden con anterioridad en el compromiso arbitral el tiempo con el que habrán de llegar a una solución, permite que se obtengan soluciones más rápidas en conflictos con tensión como en el caso de la huelga. El arbitraje laboral ayuda a las partes a encontrar una solución pacífica a la controversia generada agilizando la toma de esa solución y siendo por tanto un método eficaz teniendo en cuenta que existen conflictos que no pueden extenderse indefinidamente en el tiempo por la tensión que provocan no sólo entre las partes implicadas en el mismo de forma directa si no en los terceros que se ven implicados de forma indirecta. La rapidez del procedimiento arbitral, que conduce a una solución inmediata y que rara vez, si el procedimiento transcurre correctamente, se procede a su impugnación judicial, es una característica que lo diferencia del recurso a los Tribunales que son una vía claramente más lenta y sujeta a contantes recursos judiciales.

(vii) También cabe decir que las soluciones adoptadas en los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos tienen efecto de cosa juzgada y por consiguiente de sentencia firme, por lo tanto la solución arbitral cuenta con seguridad jurídica.

El interés que ha de surgir hacia este método, no debe enfocarse exclusivamente hacia su valor de forma particular, sino también al valor que éste aporta como instrumento dispuesto a solventar los fallos que se han ido produciendo por otras vías usadas tradicionalmente.

Estos sistemas incrementan la autonomía y el valor de los órganos previstos en los convenios y acuerdos como partes activas en la solución de conflictos, hecho que se refuerza si tenemos en cuenta que estos órganos, son los que conocen de primera mano las causas de los mismos. La autonomía que este procedimiento concede a las partes se ve reforzada, al no poder ninguna de las mismas, someter a la otra para acudir a la solución arbitral suponiendo esto así mismo, un acercamiento entre las partes. Otro de los ejemplos de la autonomía que la solución arbitral y en general la solución extrajudicial de conflictos da a las partes, lo encontramos a la hora de decidir al tercero que resolverá la controversia ya que, contrariamente a lo dispuesto en la solución judicial, en los sistemas de solución autónoma de conflictos, las partes pueden elegir al tercero que dará solución a la controversia, mientras que en la solución judicial, la elección del juez es completamente ajena a la voluntad de las partes.

Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos y por consiguiente el arbitraje buscan la adaptabilidad, flexibilidad laboral, y el estímulo a la negociación colectiva para que así se logre acelerar la obtención a la solución de los mismos y por consiguiente la paz laboral.

6. BIBLIOGRAFÍA

Libros

- **BALLESTER PASTOR, M.A.:** *“El arbitraje laboral”*, Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.
- **GIL PÉREZ, M. E.:** *“La solución autónoma de los conflictos laborales”*, La Ley, Madrid, 2012.
- **LANTARÓN BARQUÍN, DAVID.:** *“Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales”*, Lex Nova, Valladolid, 2003.
- **MARTÍN VALVERDE, A. y RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F.:** *“Derecho del Trabajo”*, Tecnos, Madrid, 2015.
- **MONTOYA MELGAR, A.:** *“Derecho del Trabajo”*, Tecnos, Madrid, 2015.
- **MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J. M., SEMPERE NAVARRO, A. V. y RIOS SALMERÓN, B.:** *“Comentarios al Estatuto de los Trabajadores”*, Aranzadi, Pamplona, 1997.
- **SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L.:** *“Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva”*, Tirant Monografías, Valencia, 1996.
- **SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L.:** *“Los acuerdos estatal y autonómico sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: Análisis comparativo”*, CES, Madrid, 2001.
- **TASCON LOPEZ, R. y MARTÍN VALVERDE, A.:** *“La solución extrajudicial de conflictos laborales en el Modelo Español: A medio camino entre el desiderátum legal y el ostracismo social.”*, Universidad de León, León, 2009.

Artículos

- **BALLESTER PASTOR, M. A.:** *“Los pactos autonómicos de solución de conflictos colectivos de trabajo”*, Tribuna Social, nº 26, 1993.
- **CAVAS MARTINEZ, F.:** *“Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”*. En Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales n.68 Madrid, 2007.
- **CRUZ VILLALÓN, J.:** *“El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”* Relaciones Laborales, Nº 2, 2011.
- **GALIANA MORENO, J.M.:** *“Autonomía colectiva y autonomía individual en la regulación de las condiciones de trabajo”* En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales núm. 68, Madrid, 2007.
- **GONZÁLEZBIEDMA, E.:** *“Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas”*, Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 65, 1994.
- **GONZÁLEZ DEL REY, I.:** *“Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales”*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 12, 1993.
- **MERCADER UGUINA, J. R. y PIÑEYROA DE LA FUENTE, A. J.:** *“El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: un paso importante en la solución de un problema pendiente. El reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas”*, Relaciones Laborales, nº 9, 1996.
- **MIÑARRO YANINI, M.:** *“El impulso oscilante a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales”*. Actualidad Laboral, Nº 19, Sección Estudios, Noviembre 2012, tomo 2, Editorial LA LEY

- **MONEREO PÉREZ, J.L., FERNANDEZ AVILÉS, J.A., SERRANO FALCÓN, C.:** *“Arbitraje obligatorio en caso de huelga y sistema democrático de relaciones laborales”* Relaciones Laborales, Nº 14, 2003.
- **MORALES MUÑOZ, E.:** *“Arbitraje. Concepto. Naturaleza. Fundamento. Clases. Arbitrajes Especiales”* Actualidad Civil, Nº 17, 2007.
- **PIQUERAS PIQUERAS, C.:** *“El acuerdo de solución extrajudicial de conflictos: una reflexión sobre su naturaleza y eficacia”*, Ibídem Ediciones, Madrid, 1998.
- **PRADOS DE LOS REYES, F.J. y ALAMEDA CASTILLO M.T.,** *“La impugnación Judicial de los laudos arbitrales laborales”* Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Granada, 2003.
- **VALDÉS DAL-RÉ, F.:** *“El ASEC: apuntes sobre su texto y su contexto”*, Relaciones Laborales, nº 6, 1998.

Legislación

- IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (BOA de 11 de Junio de 2013).
- V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) (BOE de 23 de febrero de 2012).
- Constitución Española 1978.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 13 de noviembre de 2016).
- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Sentencias

a) Sentencias del tribunal supremo:

- STS 1725/1994 de 14 de Marzo de 1994
- STS 14627/1994 de 2 de junio de 1994.
- STS 1084/1997 de 17 de febrero de 1997.
- STS 4140/1997 de 11 de junio de 1997.
- STS 4622/1998 de 9 de julio de 1998.
- STS 507/1999 de 30 de enero de 1999.
- STS 4011/1999 de 7 de junio de 1999.
- STS 3998/1999 de 7 de junio de 1999.
- STS 7004/2003 de 10 de noviembre de 2003.
- STS 7955/2003 de 11 de diciembre de 2003.
- STS 3208/2004 de 11 de mayo de 2004.
- STS 4277/2012 de 2 de noviembre de 2012.
- STS 1815/2014 de 4 de abril de 2014.
- STS 1847/2014 de 4 de abril de 2014.
- STS 3497/2014 de 8 de abril de 2014.

b) Sentencias de la audiencia nacional:

- SAN 6141/2009 de 22 de diciembre de 2009.
- SAN 8178/1999 de 4 de marzo de 2014.

c) Sentencias del tribunal superior de justicia:

- STSJ NA 1252/1999 de 19 de julio de 1999.
- STSJ CV 7981/2008 de 11 de noviembre de 2008.

Recursos Electrónicos

- Aranzadi Social (WESTLAW). [En línea]. Madrid. Disponible en World Wide Web: <http://aranzadi.aranzadidigital.es.roble.unizar.es:9090/> a través de Catalogo Roble. [En línea]. Zaragoza. Disponible en World Wide Web: [http://roble.unizar.es/search~S11*sp/t?Aranzadi+digital+\[Recurso+electr{u00F3}nico\]&search_code=a](http://roble.unizar.es/search~S11*sp/t?Aranzadi+digital+[Recurso+electr{u00F3}nico]&search_code=a)
- Consejo General del poder judicial (CENDOJ) [En línea]. Madrid. Disponible en World Wide Web: <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- Fundación Dialnet. [En línea]. La Rioja. Disponible en World Wide Web: <http://dialnet.unirioja.es/>
- La Ley Digital. [En línea]. Madrid. Disponible en World Wide Web: <http://http://laleydigital.laley.es.roble.unizar.es:9090/content/> a través de Catalogo Roble. [En línea]. Zaragoza. Disponible en World Wide Web: http://roble.unizar.es/search~S11*sp/?searchtype=t&searcharg=la+ley&searchscope=11&sortdropdown=&SORT=D&extended=0&SUBMIT=Buscar&searchlimits=&searchorigarg=twestlaw
- Fundación SIMA. [En línea]. Madrid. Disponible en World Wide Web: <http://fsima.es/>
- Fundación SAMA. [En línea]. Zaragoza. Disponible en World Wide Web: <http://www.fundacionsama.com/>